

ともに

発行：令和3年3月31日
編集：復興政策部地域協働課
電話：95-1111（内線4238）

男女共同参画推進審議会を開催しました！



本市では、石巻市男女共同参画推進条例に基づき、石巻市男女共同参画基本計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた様々な事業の推進に取り組んでいます。

今年度は、令和2年度における男女共同参画基本計画の進捗の成果に対する意見及び評価を求めるため、令和3年11月2日に第1回男女共同参画推進審議会を開催しました。

基本目標ごとに「後退」、「現状維持」、「やや推進」、「推進」の4項目で評価を行い、全体の進捗状況の評価としては、『概ね妥当』との結果となりました。



委員の方からは、「DVの内容について正しく理解している人の割合や、セクハラ又はDV被害に遭ったときの相談窓口を知っている人の割合について、保育所の父兄の認知度が約半数ということは重く受け止めてほしい。」といった意見や、「学校での情報発信等が男女共同参画社会の普及啓発に繋がってくると思うので、もっと強かに伝わるように発信の仕方を考えてほしい。」といった意見が挙げられました。



市職員管理職対象

イクボス研修を実施しました！

イクボスとは・・・

職場で共に働く部下や同僚のワークライフバランスの向上を目指し、個人のキャリアを応援する上司のこと。



イクボスの理解と促進を図るためには、まず市職員がイクボスを実践する必要があることから、令和4年1月17日・18日に、市職員管理職 326名を対象にイクボス研修を実施しました。

講師は「ファザリング・ジャパン東北」の齊藤望代表にお願いし、ワークライフバランスの推進や仕事の効率化スキル、男性の育児休業取得の促進等を学びました。

齊藤氏からは、仕事の効率化スキルとして、7W（いつ・どこで・誰が・誰に・何を・なぜ・誰と）4H（どうやって・どれだけ・期間・助け合いの精神）3P（優先度・過程・ポイント）を念頭に置き、柔軟な発想で業務にあたるのが大切だということや、イクボスを推進するためには、自らが健康であることや、部下を頼ることが大切であると教えていただきました。

また、受講生の方々に回答していただいたアンケートでは、家事・育児の分担の必要性や、業務の効率化及びワークライフバランスへの実践も8～9割が意識していると非常に高い結果となりました。

しかし、実際に業務の効率化や育休制度の積極的な活用に向けて取り組みを開始するには、業務の改善や部署内での共通意識の向上といった課題があることも分かりました。

様々な課題もあり、イクボス等を実践することは簡単ではありませんが、子育てしやすい職場環境の整備推進に向けて、少しずつでもワークライフバランスの意識を高めていきましょう。



庁内PR

各種審議会・委員会への女性登用率40%以上を目指して

女性人材リストで★人材★を発掘してみませんか？



女性人材育成セミナーを開催しました！

自分らしく自分の人生を選択できる女性セミナー『女性人材育成セミナー』を開催しました。

働いている女性も参加しやすいよう、10月の第2・3・4水曜日と、11月の第1・3・4土曜日の2コース開催とし、託児スペースも設けたことで、子育て中の女性も安心して参加できるセミナーとなりました。

このセミナーは、特定非営利活動法人石巻復興支援ネットワーク「やっぺす」様のご協力をいただき、「Zoom 講座」、「コミュニケーション講座」、「メンタルヘルス講座」等を行い、受講生のスキルアップを図りました。

また、講師についても地元で働く女性を起用するなど、受講生だけではなく、講師のスキルアップも目指しました。

受講後アンケートでは、「とても良い刺激になった。」、「楽しく参加することができた。」等の回答が多くありました。

来年度もセミナーを開催しますので、興味のある女性の方はぜひ、参加をご検討ください。



性的マイノリティ研修を実施しました！

市内の小学校から高校の教職員を対象に、性的マイノリティ研修を実施しました。

この研修は、多様な性のあり方や、当事者の児童への対応に関する教員の理解を深めることで、児童生徒が自己の性的指向や性自認、自尊感情を育み、差別やいじめを受けることなく安全に安心して学べる環境を整えることを目的として実施しました。

講師は性的マイノリティの当事者であり、にじいる協働事業実行委員を務めた経験がある小野寺真さんをお願いし、LGBTやSOGI、無意識の差別等について学びました。

今まで何気なく発言していた「男らしく、女らしく」といった発言がハラスメントになってしまうことや、マイノリティ当事者からカミングアウトを受けた際に、男らしい、女らしい部分を見つけてあげるのではなく、それが何の問題もないただの『個性』だと伝えることが大切であることなど、当事者の経験や考えを踏まえた講義を受けることができました。

講義後、受講者からは、「体験者の話を聞くことができた貴重な機会となった。」、「校内で共有し、早速対応していきたい。」との声があるなど、教職員の性的マイノリティに関する意識向上に繋がったとても良い研修となりました。

※にじいる協働事業・・・多様な性のあり方への理解を深め、性的マイノリティ当事者にとっても暮らしやすい仙台をめざして、仙台市と市民団体である「東北HIVコミュニケーションズ」が協働で市民向けイベント等を実施

男女共同参画 関係用語 ★豆知識★

「SOGI」について知っていますか？

SOGIとは、セクシュアルオリエンテーション（好きになる性）と、ジェンダーアイデンティティ（心の性）、それぞれの英訳のアルファベットの頭文字を取った、人の属性を表す略称です。これは、異性愛の人なども含めすべての人が持っている属性です。

これに対してLGBTは、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と出生時の性別が一致しない人）のそれぞれのアルファベットの頭文字を取った言葉で、人そのものを表す言葉です。

「SOGIハラ」とは？

当事者の了承を得ずに周囲に性的指向を伝えることや、身体的性と性自認が一致していない人に無理やり戸籍上の性別の服装や振る舞いを強要するなどをいいます。

SOGIハラの対象は、LGBTだけではなく、「LGBTではないか」という憶測や推測による差別・ハラスメント（憶測差別）や、家族や友人にLGBTがいるという人に対する差別・ハラスメント（関係差別）もSOGIハラに該当します。

性的マイノリティの当事者に対する何気ない一言が、SOGIハラにあたる可能性もあります。SOGIハラを無くしていくためには、私たち一人ひとりが多様化する性のあり方に関心を持ち、さらに理解を深めていく必要があります。